

自己理解の深化とコミュニケーション能力の 向上を重視した保育者養成の取り組み

片山勝茂・濱田智崇*・富永良史**

(2010年2月8日受理)

1. はじめに

本稿の課題は、自己理解の深化とコミュニケーション能力の向上を重視した参加体験型の教育プログラムを開発することで、保育者の養成に貢献することである。具体的には、仁愛女子短期大学幼児教育学科の2年生を対象にした学外研修の概要を報告し、その成果を分析することで、プログラム開発の一助としたい。

同短期大学においては、2007年度及び2008年度に対話と共生体験にもとづく参加体験型の道徳教育プログラムを実施し、その概要を発表してきた¹⁾。本稿ではこの成果を活かしつつ、プログラムの改善・充実に取り組んでいる。具体的には、向上をねらう資質能力として自己理解とコミュニケーション能力の二つを重視し、このねらいに沿ってプログラムの内容・構成を変更した。

対人援助の仕事である保育職には、子どもや保護者、同僚と適切なコミュニケーションを行う能力が必要である。しかしながら、保育者を志望する学生であっても、自分自身は「人見知り」であり、(あまりよく知らない)他者とのコミュニケーションは苦手だという者が多い。そこで、他者と対話し、協同する体験を通して、自分自身の内面にどんなことが起きているのかに向き合うよう促すことで、参加者の自己理解を深める(さらには自己を肯定的に受けとめられるようになる)ことをねらいの一つとした。そして、自己理解を深めることで、自信を持って自らの考えや思い、感情を適切に表現するとともに、他者の表現をきちんと受けとめるコミュニケーション能力を向上させ

ることをもう一つのねらいとした。もちろん、自己理解の深化とコミュニケーション能力の向上は双方向的なものであり、コミュニケーション能力を向上させることで、自分自身を適切に表現し、他者に肯定的に受けとめてもらえるようになり、自己理解(および自己肯定)が進むであろう。

本稿では、プログラムの内容を説明しながら参加者の感想を適宜紹介するとともに、最後に、事前事後アンケートの結果を分析することで、プログラムの成果を明らかにしたい。

2. プログラムの概要

本研修プログラムは、2009年10月31日・11月1日の2日間、丸岡温泉「たけくらべ」の研修室および隣接のたけくらべ広場にて行われた。参加学生は16名であった。

1日目は9時50分からガイダンスを開始し、事前アンケートを実施した。10時20分から11時までプログラムⅠ「アイスブレイク」を行った上で、11時15分から12時30分まで自らの感情や意見を表明し、他者の感情や意見を受けとめるプログラムⅡ「あらわそう・うけとめよう」を実施した。昼食後、13時30分から14時30分まで屋外にてプログラムⅢ「ネイチャーゲーム」を行い、その後研修室に戻ってプログラムⅣ「チームビルディング」を14時50分から18時まで途中休憩を入れながら行った。夕食後は19時30分から21時まで様々な設定で話をし、相手の話を聞くプログラムⅤ「かたりあおうじゃないか」を行った。

2日目は9時30分から11時15分まで、言葉を使

* 帝塚山学院大学 ** 発創デザイン研究室

わないで他者とつながるプログラムⅦ「ことばだけじゃないのよ」を実施した。その上で11時25分から12時30分までプログラムⅧ「ふりかえり」を行い、最後に事後アンケートを実施した。

本稿では以下、2007年度及び2008年度から変更した部分や新しく導入した部分の内容を重点的に説明することにしたい。

3. プログラムⅠ「アイスブレイク」：ココロとカラダをゆるめよう

最初に、参加者同士や参加者と講師の間にある緊張、不安、警戒を、様々なレクリエーションゲームを通じて心身ともにほぐし、対話と学びが生まれやすい関係を生み出すためのアイスブレイクを行った。今年度は「自己理解の深化」につなげるため、「自分を表現しあう。他者と受け入れあう」という相互に受容する側面を強めた。

冒頭、「KY（空気、読めない）って言葉があるけど、今の空気を読める？ どんな空気がここにある？」と問いかけ、自分の感情と場に漂う雰囲気アンテナを向けてもらうことから始めた。参加者からは「緊張、不安、固い、警戒、楽しみ」などの答えが得られた。大半は「気持ちの固さ」を表現する答えであった。

次に、講師の自己紹介をリクエスト形式で行なった。「家族、初恋、似ていると言われる芸能人」など様々な質問すべてに答えることで、参加者の不安や警戒を取り除く効果を意図した。

続いて、誕生日などの順番で輪をつくるバースデーチェーンと、ペアで見えない輪ゴムやえんぴつ、ノートパソコンなどを動かすワークを行った。協力して身体を動かすことで、一体感を持ってもらうことを意図した。

さらに、自分らしさを表す3つのキーワードを紙に書き、ペアで自己紹介を行なった。それから他のペアと一緒に、自分のパートナーを紹介した。自分を他者から別の他者に紹介してもらうことで、受け入れられ感を得ることを意図した。

今度は5人一組となり、押し役1人、押され役1人、支え役3人に分かれてトラストフォールを行った。押され役には目を閉じて押されるままに

倒れるよう指示した。目を閉じた状態で倒れるのは、支え役が受けとめてくれるとわかっていても想像を超えた恐怖があり、だからこそ受けとめてもらった安堵感は大きく、他者に対する肯定的な意識をもたらす効果がある。

さらに、7、8人で手をつないで輪になり、手の間を潜ったり跨いだりして知恵の輪のように絡まった状態から、協力しながらほどももらった。どんなに複雑に絡まっても、息を合わせて声を掛け合えば瞬時（1分はかからない）に解けることを経験してもらった。予想以上に早くほどもることへの驚きと、スキンシップを通じた親近感がまざりあって、高揚した雰囲気になった。

次に全員で輪になり、名前を呼びながらボールを投げるネームキャッチボールを行った。終了後、失敗せずに回すには、「投げ手は、受け手にはっきりと呼びかけ、受けとめる構えができていることを確認してから投げる。受け手は、相手の意図を受けとめていることを伝える」が重要であり、これが今回の研修全体に必要な態度でもあることを説明した。

最後に、輪になったまま、今回の研修で楽しみにしていることを順番に一言ずつ発表した。期待している内容を自覚し共有することで、共に学びを生み出していく準備の仕上げとした。

参加者からは、「最初は不安だったけど、相手のことを知ることでもとても楽しむことができた」、「見たことも話したこともない人と短時間で打ち解けられるのがすごい」等、理解しあう過程を楽しんだという感想が全員から得られた。

4. プログラムⅡ「あらわそう・うけとめよう」

次のプログラムは、コミュニケーションの“発信”すなわち自己について表現し他者へ伝えることと、“受信”すなわち他者の自己表現を受けとめること、その双方に焦点を当てた。それぞれについて日常よりも少しはしっかりと意識してみることと、そのことを通してコミュニケーションのスキルを高めることをねらいとした。

コミュニケーションの内容としては「感情」と「価値観」の2つを取り上げた。事実をそのまま

伝達することは日常会話の中でもさほど意識せずに行っていると思われるが、そこに含まれる感情や、その人独自の価値観については、あえて意識することは少ないと思われる。しかし、相手の発言に含まれる感情や、その背景にある価値観に気づいておくことで、相手のことをより理解しやすくなると同時に、相手の発言内容を受けとめやすくなる。そうした対人理解の方法を身につけることは、対人援助職には特に有用と考えられる。

また、自分の感情に気づき、それをうまく表現したり発散したりすることは、ストレスをためずに自分のメンタルヘルスを維持することにも役立つ。同時に、自分の発言に知らず知らずのうちに含まれている「〇〇すべき」といった価値観の縛りに自ら気づいておくことで、相手に自分の価値観を押し付けることもなく、よりスムーズなコミュニケーションができると考えられる。

以上のような考えから、まず表情カード²⁾を用いた表情カルタ取りを行った。参加者を2つのグループに分け、それぞれのチームに表情カードを1セットずつ、全45種類が見渡せるようテーブルに並べて提示した。参加者はその中から「今朝の自分の感情」を表しているものを1枚選び、自分のチームに対して、そのカードを見せながら、カードと同じ表情を顔で実際に作ってみせ、さらにその感情について、どんなものだったか、どうしてそういう感情になったか（状況）を口頭で説明した。チームの他のメンバーはそれをなるべく共感的に聴き、受けとめるようにした。

それぞれのグループ内でのシェアが終わったところで、今度は相手グループに自分の感情を当ててもらった。1名ずつ相手グループの前に出て、表情カードは見せずに、自分の顔の表情を作ってみせるだけで、その表情がどんなものか、表情カードの中から選ぶ形で当ててもらうことを行った。当たったら、その感情と状況を相手グループにも口頭で説明し、聴いてもらった。なかなか当ててもらえない者もいたが、最終的には全員が相手グループにも当ててもらい、自分の感情を受けとめてもらう体験ができた。参加者は「とても難しかったです。でもその表情が相手に伝わったときはうれしかったです」、「自分では豊かにしてい

るつもりだけど、意識してみるとあまり自分には表情がないかもしれないと思いました」と、感情を共有する難しさと喜びや、自分の表情への気づきを感想として表していた。

続いて、「好きなの？嫌いなの？なんで？」をテーマに、「女性と水夫」の物語³⁾を用いた好感度順位づけと合意形成を行った。物語を配布して各自に読んでもらい、5名の登場人物について、1位から5位まで、自分の好感が持てる順位をつけ、その理由も簡単にメモしてもらうようにした。物語は遭難した船の水夫と乗客4名が登場し、婚約者と離れ離れになった女性が、船を修理して婚約者を探してくれることとの交換条件に水夫と一夜を共にするというもので、それぞれの登場人物の行動に共感できるか否かに、読み手のさまざまな価値観が反映されるようになっている。

各自の好感度順位が決定した段階で、一度用紙を回収し、なるべく異なる順位づけをした者同士が同じグループになるよう、2つにグループ分けした。そして、多数決やじゃんけんなどを使用せず、全員が納得の行く話し合いによって、グループとしての統一見解を出すように求めた。

いわゆる合意形成、あるいはコンセンサスと呼ばれるグループワークの一種であるが、今回は合意が形成されることそのものに力点は置かれていない。むしろ各自が他者との価値観の違いに気づき、またそれによって自分の価値観を再認識すること、あるいは話し合いの過程で生じる自分の感情に気付いたり、他者の感情面を思いやったりすることが主眼となる。実際、2グループのうち1グループは結論が出ないまま時間切れとなったが、「どうしてもそこだけは自分の気持ちとして譲れない」と主張する参加者と、その気持ちを受けとめつつ合意を図ろうとする他の参加者の間に、貴重な体験が生まれたようであった。参加者の感想は、「人それぞれに意見があって、色々な考え方があって改めて感じました」、「内気な私も話し合いに参加できてよかった」、「自分の意見も言いつつ相手の意見を受け入れるのは難しいと感じました」、「私は流されやすいと思いました」と、他者との違いを受け入れつつ、自分についての気づきも得ることができていたようであった。

5. プログラムⅢ「ネイチャーゲーム」：目をして感じよう

ネイチャー・ゲームは、様々なゲームを通して自然を楽しみながら体験し、自然と自分が一体であることに気づくことを目的とする自然体験プログラムである⁴⁾。今年度は、遊びの要素が強い「熱意を呼び起こす」ゲームであるコウモリとガを最初に行うことで、効果的な学習の流れを体験してもらうことにした。

まず、研修室からたけくらべ広場まで、口を開かないでゆっくりと散策しながら自然を観察した。そして、コウモリとガの食う食われる関係について話をしてからゲームのルールを説明した。ロープで丸く囲った範囲内でガ役の人たちが逃げ、コウモリ役が捕まえる。コウモリ役は目かくしをして、超音波の代わりに「コウモリ!」と声を出す。ガは逃げながらも、すぐに「ガ!」と答えなければならない。捕まえやすくするため、ガは「ガ!」と言いながら一歩だけしか動けないルールにした。

コウモリ役は目をつむるため、不安を口にしながら初めはこわごわと動き、少し慣れると積極的に動いていた。ガ役は笑いをこらえながら、コウモリの手に触れないよう息を殺して必死に逃げる様子が見られた。最後にコウモリやガになったときの気持ちを発表してもらった。

次に、「感覚をとぎすます」ゲームである目かくしイモ虫を行った。二つのグループに分け、それぞれリーダーを先頭に一列に並び、(リーダー以外は)目隠しをして両手を前の人の肩ののせてイモ虫となり、リーダーに自然の中を案内してもらった。どこを歩いているのか足や手、耳など体で感じ取ってもらい、ある程度歩いたら目かくしをとって歩いた所をふりかえるように指示した。

実施場所が遊具のある広場であったためか、二つのグループは対照的な様子を見せた。一つのグループは木のある場所などをゆっくりと進み、色々なものに触れながら落ち着いて自然を感じようとしていた。もう一つのグループは遊具のある場所をぐんぐんと進み、リーダー以外の人たちが驚きや戸惑いの声を何度もあげていた。

続いて、目を閉じて自然の音と(車の音など)人口の音とを聞き分ける音いくつかのゲームを実施した後、最後に、「自然を直接体験する」ゲームである木の鼓動を実施した。参加者に聴診器を配布し、使い方を説明してから、木の鼓動を聞いてもらった。自由に動いて色々な木や木以外のものの音も聞いてみて、どんな音が聞こえるのか友だちと伝え合うように指示したところ、木の音や花の音、地面の音など、友だち同士誘い合って熱心に音を聞く様子が見られた。

参加者からは、「目や耳が主になるゲームを普段あまりすることがないので新鮮でした」、「自然の中で音を聞いたり、目をつむって色々な物に触れてみたり、新しい感覚でもっと遊んでいたかったです」との感想が述べられており、ネイチャーゲームの意義を実感してもらえたと言えよう。

6. プログラムⅣ「チームビルディング」：自分とチームの関係を考えよう

チームビルディングは様々な活動を通じて他者とチームとしての一体感を育んでいくものだが、今年度は、その過程で自分の感情がどのように変わっていくのかを自覚することを目指した。2部構成にし、それぞれ別のメンバーとチーム活動することで、他者に受容された経験(第1部)がある場合、新たなメンバーとチーム活動をする時(第2部)にどのような変化があるのかを比較できるよう意図した。

まず、プログラムのねらいを説明し、「おやつ」として4種類のチョコレートを配って、種類によって4人×4チームに分かれた。

次に、チームで協同して、50枚の紙だけを使って5分間で出来るだけ高いタワーを作るペーパータワーを実施した。今年度も、気分が高揚し、チームが一丸になる様子が見られた。

続いて、「今までの人生で一番充実していた体験」をペアでインタビューしあい、聴き手は感想とともに、そのエピソードを通じて感じた「話し手の魅力」をフィードバックした。例えば、「吹奏楽に熱中して優勝した」という話し手に対して、聴き手は「没頭できる集中力がありますね」と肯

定的なフィードバックを返すという手順である。自分固有の体験を人に受容され理解される経験をしてもらうことを意図した。インタビューは3分間としたが、時間が足りないくらい話し込むペアが多く見られた。

インタビューの後、もとのチームに戻ってパートナーのエピソードと魅力を他の仲間に紹介する他己紹介を行なった。そして、チームメイトはそのエピソードから感じられる本人の魅力をポストイットに書いてプレゼントしあった。受け取ったプレゼントは台紙に貼付け、それを眺めながら自分で自分の魅力について考え、書き出し、それも台紙に貼付けてもらった。自分のエピソードを理解された上で、自分の魅力を認めてくれる仲間に出られるという体験を通じて、自己肯定感を高めることを意図した。

休憩後、チーム内で1～4まで番号を言ってもらい、その番号ごとに集まる形でチームを再編成した。その際、「今までのチームはお互いに理解しあった温かな関係、例えるなら家族、友人です。これから、新しいチームを作っていきます。いわば巣立ちです」と説明した。そして、新しいチームになった直後に、今何を感じているのかという感情への内省を求めた。

次に、新たなチームの仲間に対して、先程の仲間から受け取ったプレゼントを貼付けた台紙を見せながら自己紹介をした。参加者には固さや不安はあまり見られず、落ち着いて話が出ていた。

続いて、「私は将来、こんな先生（保育士）になりたい」という思いを「自分のポスター」として表現してもらった。A3用紙1枚に20分間でマーカーを使用して作成した後、チーム内で30秒プレゼンテーションを行い、自己開示と相互受容を促したところ、互いの目指すものの類似性や違い、背景にある個性を理解し合い、将来をさらに深くイメージすることの意欲が高まっている様子が見られた。

仲間の互いの将来像を共有した上で、「そのような先生が集ったら、どんな保育園にしたいですか？ 保護者にアピールするつもりで『私たちの保育園のポスター』を作ってください」と指示した。模造紙1枚に25分間で、マーカーを使用して

協同作業で作成した。完成後、プレゼンテーションのための5分間の話し合いをし、全員の前でチームごとに発表した。すべてのポスターに「満面の笑み」、「手をつないでいる姿」、「ハートマーク」が共通して描かれていた。プレゼンテーションでもすべてのチームが笑顔で、それぞれに役割を担っていたのが印象的であった。

参加者からの感想の大半は、協同作業の楽しさや充実感を表していた。また、「こんなに感情や体験を話したことはない」、「自分の魅力を書かれるのは恥ずかしかった」、「充実していた体験を聞くことで、どんな子なのかよく感じる事ができた」と、自己開示することや相手の内面に触れることによる感情の動きを指摘しているものが見られた。さらには、チームを再編成した際の感情や姿勢についても、「不安だったが、打ち解ける事ができた」、「積極的に話しかけようという姿勢があった」と述べていた。

7. プログラムV「かたりあおうじゃないか」

カウンセリング理論においては、ことばで語ること、そしてそれを聴いてもらうこと自体に、心理的な意味があると考えられている。話してすっきりするという「浄化」、相手にわかってもらえたという「安心感」、相手にわかってもらおうと思って話すことにより自分で自分のことがわかってくる「整理」、ある出来事のことを話しているとその出来事に遭遇したときの感情がよみがえる「感情の再体験」などがそれである。こうしたものは、カウンセリング場面だけではなく、当然日常の会話の中でもある程度起こっているが、なかなかそれを意識することはない。こうしたものを意識し、語ることやそれを聴くことの重要性を認識することをプログラムのねらいとした。

また、カウンセリングにおいては、相手の語ることを否定したり評価したりするのではなく、そのまま受けとめる、いわゆる「受容」や「傾聴」が重視される。こうした対応は保育者にも必要なものであるため、ロールプレイで実践的に体得してもらうこともねらいとした。

まず、参加者にペアを作ってもらい、カウンセ

ラー役とクライアント（来談者）役を決めた。カウンセラー役には「カウンセラー秘伝の書（1）」⁵⁾を手渡してクライアント役には見せないように指示した。「秘伝の書」には、名カウンセラーになれる秘伝を書いてある、と講師から口頭で説明しているが、実はその中身は漢字や計算の問題であり、その問題を解きながらクライアント役の話を聴くように指示が書いてある。

クライアント役は、最近印象に残ったことを何でもいいので一生懸命カウンセラー役に話して、わかってもらうようにするよう、指示を出した。一斉に始めて、5分経ったらやめ、お互いにどんな感じがしたか話し合う時間を取った。

今度は、同じペアで役割を交替し、カウンセラー役に「カウンセラー秘伝の書（2）」を渡した。相手に見せずに指示に従うのは先ほどと同じである。「秘伝の書（2）」では、「相手の話を聴いていて、そこから連想できる自分の話をして話題をそらしていくとか、相手の話の本筋ではない、どうしてもいい細かなことをとりあげて、質問攻めにする」という指示が出ている。先ほどと同様に、クライアント役は、最近印象に残ったことを話し、5分経ったらやめ、お互いにどんな感じがしたか話し合う時間を取った。

次に、保育者が保護者の悩みや愚痴を受容的な態度で聴き、その内容を相手にフィードバックするロールプレイを行った。子育て支援現場から生まれたカードゲーム「ちょこっとチャット」のカード⁶⁾から、母親の語る典型的な内容で、かつその母親になりきってロールプレイしやすいものを選んでおき、その中から参加者が1枚引いて、その内容について幼児の母親を演じながら語ってもらった。1グループ4名のメンバーが車座になり、順番に母親役と保育者役になった。保育者役は、母親役の言いたいことをなるべく自分の言葉に置き換えて、「〇〇さんは…ということと言いたいのですか？」と確認するよう指示した。母親役は言いたいことと一致していた場合は「はい」、少しでも違っていたら「いいえ」と言い、「いいえ」の場合は保育者役が言い直すように求めた。

最後に、同じ4名のグループでアンゲーム全年齢用ボード版⁷⁾を使用し、すごろく形式で語り

あってもらった。サイコロを振ってコマを進め、通常のマスに止まった場合にはカードを1枚引いて、それに書いてあるテーマに沿って話をする。他のメンバーは基本的には黙って受容的に聴く。途中何ヶ所か設けられた「？」のマスに止まったら、それまでにほかの人が話したことに対して質問したり、関連する自分のしたい話を自由にできるルールである。「ゴール」はなく円環状のコースになっているので、時間設定をして行った。

以上のプログラムに対して参加者は、「話し手にとって聞いてもらえるということがどれだけ重要なことか分かった気がしました」、「人の話を聞かないときはごめんねという感じでした。逆の立場になった時すごく嫌でした」という感想を述べていた。また、「まとめて～なんですねと言われると、そう!!というふうにわかってくれて嬉しいと感じることができました」と、カウンセリング的な聴き方の効果を実感していた。アンゲームは「楽しくてはまりました。もっといっぱいしたかったです」、「友達のことがわかりました」と大変好評で、寝室に持ち込んで夜遅くまでやるグループもあった。ただし、黙って聞いていなければならぬルールに対しては「コメントできないのが残念」、「しゃべれないのがつらい」という声が多く、何らかの工夫が必要なようであった。

8. プログラムⅥ「ことばだけじゃないのよ」

コミュニケーションには、語られることば以外の、非言語（ノンバーバル）なものも多く含まれている。視線や表情、息遣い、姿勢や身振り手振りなどによって多くの情報をやり取りしていることは、日常では意識しにくい。本プログラムはそうした非言語的コミュニケーションの重要性に気づくことをねらいとした。

人はまた、視覚イメージを用いることによって、心の中にあるさまざまなことを（ことばではうまく表せないものも含めて）表現し、他者と共有することができる。これは心理療法では、さまざまな描画法や箱庭療法、アートセラピーといったものの中で実践されている。保育者は子どもの描く絵に触れる機会が多いため、そうした子どもたち

の表現を味わい、共有し、メッセージを受け取る感性が求められるだろう。そこで、描画にやりとりを組み合わせた相互スクリブル（なぐり描き）によって、視覚イメージの中に表現されたものを受けとめ、それに反応するトレーニングを行った。人は自分の感じていること、考えていることを自分でことばにしてみるにより、自己理解を深めることができる。自ら考え、ことばにした内容を大勢の前で他の人によって発表してもらう機会を作り、しかも形として残るものにするによって、自己理解の深化をより深い体験とすることをねらいとして、最後に「表彰式」を行った。

2日目の最初のプログラムであったため、眠気覚ましとウォーミングアップを兼ねて軽く体操をし、リラックスした後で全員無言になってもらった。無言のまま部屋の中を自由に歩きまわり、出会った相手と無言で「おはよう」のあいさつをした。しばらく続けた後、同様に「おやすみ」のあいさつをし、その違いを感じてもらった。さらに、出会った人とそっぽを向いて無視しあうことを行い、その雰囲気の変化に気づいてもらった。

次に、部屋の中を自由に歩いてたまたま出会った者同士でペアを作り、無言のまま背中あわせになってお互いにもたれあい、力を加減して倒れないように支えあった。さらにその2人でそれぞれ隣り合って座り、「恋人に振られて悲しんでいる人とそれを慰める友人」、「幼児と絵本を読み聞かせるお母さん」の2パターンを無言のまま演じた。言葉を使わず、態度や雰囲気でどこまで伝えあえるかチャレンジしてもらった。

続いて、ペアを2つ組み合わせて4人グループを作り、テーブルに腰掛けた。テーブルの中央に小さな焼き菓子（プレーン3個、チョコと抹茶と栗が各1個の計6個）を置いた。4種類6個を4人で分けて食べるという課題を出し、誰がどれを食べるか、余る2個をどうするかを無言のままやりとりして決めさせた。ジュースチャーや指差しも使えないように、両手はひざの上に置いたままでコミュニケーションを試みてもらった。

同じ4人グループで、今度はウィニコットのスクイグルを中井久夫がアレンジしたもの⁸⁾をベースにした集団なぐり描き「ぐるぐるお絵かき

でつながれる？」を行った。全員が1枚ずつ手元に用意した画用紙に、田の字型の枠をサインペンで描き、4つできた四角い枠の1ヶ所になぐり描きをする。その画用紙を隣の人に渡して、受け取った人がそのなぐり描きを使ってクレパスで絵にしていく。できたら別の枠1ヶ所になぐり描きをして次の人へ回す。4枠埋まるまで繰り返すと、4人の共同各品が4枚できあがる。

できた4枚の作品のうち1枚を選び、4コマ漫画のように見立て、4名で考えて1つのお話を作ってもらい、全員の前で発表してもらった。

最後の表彰式はまず、A5サイズの小さな表彰状（氏名、賞の名前、授賞理由、日付、プレゼンター名の空欄がある）を1人1枚配った。自分に自分で賞をあげてほしい、どんなことでもいいので自分をほめて欲しいと説明し、氏名の欄には自分の名前を書き、賞の名前と授賞理由を記入して提出してもらった。

書けた表彰状を一旦回収してシャッフルし、全員に1枚ずつランダムに配った上で、手元に来た表彰状を読み上げて本人に渡す表彰式を行った。日付とプレゼンター名はプレゼンターが記入した。ヘンデル作曲の「見よ勇者は帰る」を流しながら、一人ひとり全員の前で、誰かを表彰する体験と、誰かに表彰される体験をしてもらった。

参加者からの感想は、「言葉を発せずコミュニケーションを取るのは難しかったです。でも、目線や目つき、表情などで言いたいことが何となくわかってくるのですごくいいと思いました」と、プログラムのねらいが達成されていることを示していた。また、お絵かきは好評で、「自分がとても適当に描いた線に他の人が色や形を与えてくれて、まったく思ってもいなかった絵が出来上がるのが楽しかった」、「絵をひらめいたときのあっ！って感じはとても良い気持ちでした」という感想が挙がった。表彰式については、「読んでもらって恥ずかしいような嬉しいような感じでした」、「なんだかとてもよい気分最後のプログラムの終えられました」と、照れくささとともに嬉しさを感じていたようであった。

9. プログラムⅦ「ふりかえり」

最後のふりかえりでは、気づきを詳細に書き出し共有することで、自分の気づきを相対化しつつ、より深い気づきを得ることを目指した。本年度は、最終的に何を得たのかをひとつにまとめる過程を加えて、自己理解を深めるようにした。

まず、各プログラムについて、内容（何をした？）と感情（何を感じた？）を内省し書き出した。平行して、研修を共にした仲間への感謝の言葉を寄せ書きした。手順は次の通り。①4つのテーブルに分かれる。②各テーブルがテーマを分担する。3つのテーブルは各2つ（計6つ）のプログラムの内容と感情。1つのテーブルは「みんなありがとう」という寄せ書き。③各自がテーマについて思うことをポストイットに書き出し模造紙に貼付けていく。④書き終えたら、チームごと別のテーブルに移動し、前のチームが書いたポストイットを眺めながら、自分の思いを貼付ける。⑤全員がすべてのテーマに取り組み、全員の答えを共有するまで続ける。

次に、全員の気づきと感謝の言葉をふまえて、本研修全体を通じての気づき（見つけたこと）と、目指したくなった自己像（なりたい私）の2点についてA3用紙に書き出し、輪になって発表、共有した。見つけたこととしては、「知らなかった人とでも思った以上に話したり関わったりできる」、「話しあいとか苦手。人見知りで人まかせ」、「恥ずかしいからといって、何も自分のことを話さなかったら、相手に自分を知ってもらえないし、余計に恥ずかしくなるだけ」、「笑顔でいることを他の人からあらためて言われると、とても自信が持てる」といったものが挙がった。なりたい私については、「もっと自分から色々な人と話をして（外見でなく中身をよく見て）、友達の輪を広げたい」、「考えすぎない自分」、「積極的にポジティブに生きる」、「人の話を聞ける気配りができる人」といったものが挙がった。

最後に、「この研修に名前をつけるとしたら何？」という問いかけをし、ここまでのすべての気づきを各自が整理、統合し、全員と共有した。参加者の答えには、「交流～人と自然と自分とふ

れあおう!!!」、「新しい自分、新しい感覚を皆で見つけよう!!」、「人と関わり人の考え方を知ろう!!」と、自分を深く理解し、他者や自然と関わる中で発見をすることを肯定的に表現する傾向が顕著に見られた。

10. 研修の成果

10-1 研修の成果を検証するための方法

研修の成果を検証するため、事前事後にアンケートを実施した。アンケートの内訳は、事後にのみ実施したふりかえりシートと、事前事後に実施したOKグラムと文章完成法の3種類である。

ふりかえりシートは、以下の3項目に自由記述によって回答してもらった。①この研修であなたが発見したこと、気付いたこと、わかったことを、どんなことでもいいので、できるだけたくさん箇条書きにしてみてください。②一番楽しかった点はどんなことでしたか？ ③そのほか自由に感想を書いてください。

OKグラムは交流分析に基づく質問紙調査であり、「自分はOK」、「自分はOKではない」、「相手はOK」、「相手はOKではない」の4つの態度を測定する⁹⁾。各態度10項目ずつ、合計40項目の質問項目からなる。OKグラムは通常「はい」、「いいえ」、「どちらでもない」の3件法であるが、今回は「当てはまらない」、「少しだけ当てはまる」、「まあまあ当てはまる」、「よく当てはまる」の4件法としてそれぞれに1～4点を与え、数量化した。それぞれの態度の最低点は10点、最高点は40点となる。研修全体の最初と最後に実施して、研修前後の点数を比較した。

文章完成法（SCT）は、短い刺激文に続く短文を書かせることで、パーソナリティの全体的把握を行う投影法であり、心理アセスメントとして広く用いられている¹⁰⁾。今回は研修内容に合わせた以下の刺激文を作り、それに続けて2行程度の空欄を設けたものに、自由に短文を書いてもらった。①私は自分の性格を、②私はまわりの人たちから、③自己紹介をするのは、④自分の言いたいことを、⑤他の人が思っていることは、⑥私は人間関係で。これも研修全体の前後で実施して比

較を行った。

10-2 結果

ふりかえりシートの①（発見・気づき・わかったこと）の回答としてまず目立ったのは「初対面の（あまり知らない）人でも話せる・打ち解けられる」といったものであり、16名中8名にこの記述があった。これに類似する内容を「人見知り」という表現を使って記述したのも2名おり、例えば、自分が人見知りと認識していたが、ほかの人も似たような状況であることに気づいたというものがあつた。また、「ほかの人の話を聞くのは楽しかった」等、他者からのコミュニケーションを「受信」することを、直接、肯定的に表現している者が8名いるなど、全体的に、他者とのかわりがよい体験として残ったことが示唆された。反対に、「自分の思いを人に伝えるのは難しい」等、“発信”の難しさを記述する者も散見された。そのほか、「団結」、「達成感」や「自然とのふれあい」を肯定的に受けとめる記述が見られた。

②（一番楽しかったこと）の回答として、プログラムの中では、V「かたりあおうじゃないか」を挙げた者が5名で最も多く、5名中4名がトークすごろく（アンゲーム）を具体的に挙げていた。宿泊研修ならではの、夜の宿泊室でのおしゃべりなどを含めると、ほぼ全員が「他者と話せたこと」を楽しかったことに挙げている。

③（そのほか感想）では、「楽しかった」、「いい思い出になった」、「仲良くなれてうれしい」、「参加してよかった」、「最初は緊張していたけど楽しかった」等、全員が肯定的にこの研修での体験をとらえているようであった。

次にOK グラムの「自分はOK」、「自分はOKではない」、「相手はOK」、「相手はOKではない」の4つの態度について、研修前と研修後で比較するため、対応のあるt検定を行った（サンプル数16）ところ、5%水準では有意差が認められなかった。しかし、「相手はOK」についてのみ、10%水準で有意傾向が見られ（研修前：平均29.88、標準偏差5.49 → 研修後：平均32.94、標準偏差3.66）、研修後に「相手はOK」の態度ポイントが上がっている傾向が示唆された。

また、「相手はOK」ポイントが研修前に30ポイント未満だった7名に限ると、5%水準で有意差が認められ（研修前：平均25.63、標準偏差3.58 → 研修後：平均31.25、標準偏差3.92）、もともと「相手はOK」の態度ポイントが低い群では、研修後にポイントが上がるということが示された。

さらに、「自分はOK」ポイントが研修前に25ポイント未満だった11名に限ると、10%水準で有意傾向が見られ（研修前：平均20.27、標準偏差2.83 → 研修後：平均23.36、標準偏差5.18）、もともと「自分はOK」の態度ポイントが低い群では、研修後にポイントが上がる傾向が示唆された。

最後に、文章完成法についても研修の前後で比較を行った。以下にそれぞれの代表例を示しながら述べる。矢印の左が研修前、右が研修後の同一人物による記述である。なお、文章完成法に限り、研修前に実施できなかった者が1名いたため、サンプル数は15である。

①私は自分の性格を：「良いとは思いません→おもしろいと思う」、「あまり好いていない→嫌いだと思っていたけど、よくして好きになりたいと思った」、「あまり好きではありません→変わっているとは思いません」等、自分の性格を否定的にとらえていたのが、肯定的に受け入れる方向に変化していることがうかがえるものがあつた。

②私はまわりの人たちから：「優柔不断で面倒な性格だと言われる→心配りができると言われる」、「あまり好かれていないと思います→明るい人と思われていると思う」、「あまり良い印象は得られていないと思う→恥ずかしがり屋だと思われる」等、否定的な自己イメージが、肯定的になったり、あるいは、より具体的な内容を伴う表現になったりする例が見られた。

③自己紹介をするのは：「はずかしい→楽しい」、「苦手です→相手に自分をわかってもらえるために必要なもの」、「恥ずかしいです→今ならできる!」、「とても苦手です→自分を知って欲しいから」等の記述が非常に多かった。研修前にはほぼ全員が、自己紹介について苦手意識や恥ずかしさを訴えていたが、そのハードルが低くなったことを実感した参加者がほとんどであった。

④自分の言いたいことを：「あまり主張できな

い→相手に伝えると答えが返ってくる」、「言えないことがたくさんある→きちんと伝えれば相手のその思いを共有することができる」のように、伝え合うこと、共有することの大切さを実感したことを示す記述が見られた。また、「はっきりと言うことができます→口にして、相手に理解して共感してもらうのってなかなか難しい」、「はっきり言える時もあるが、言えないことが多い→相手に押しつけたくはないけど、わかってもらえるように伝えられるようになりたい」のように、自分が単に主張するのではなく、相手に配慮したり相手の意をくんだりすることの難しさや重要性に気づいたと思われる記述もあった。

⑤他の人が思っていることは：「とても気になります→自分と違う時があるのでおもしろいと思う」、「気になる→時々、共有したり、決別したりする」のように、気になる（が、近寄りがたかったと推測できる）他者の考えていることも受け入れて、尊重できるようになっている記述がみられた。また「なんとなくわかる→よく聞き、それを通してまとめる」、「気にしないタイプです→尊重するべきだ」等、なんとなくしか意識しなかった、あるいはあまり関心がなかった他者の思いに対して意識が向いていることが示唆された。

⑥私は人間関係で：「失敗したことがある→いい思い出を残したい」、「苦労したことがある→仲よくなっていこうと努力するのが好き！」、「よく悩めます→悩むことはあまりない」、「不安なことだらけ→悩んでいるけど、ポジティブに考えたいと思った」等、否定的な思いにとらわれていた状態からある程度解放され、肯定的な認知に変化していることを示す記述が非常に多く見られた。また、「あまり自分を出しません→良い友達に恵まれています」、「悩みはない→悩むこともあるが、たくさん話し合えばお互い納得がいくようになると思う」のように、これまでとは違った自分についての気づきを得たと思われる記述もあった。

10-3 考察

以上の結果から、今回の研修の成果について考察する。まず、他者との関係において、あまりよく知らない相手とのコミュニケーションには抵抗

を感じる者が、研修前には多かった。しかし研修の中でそのハードルが下がり、「意外と大丈夫なのだ」と実感するところから、さらには「他者とコミュニケーションするのは楽しい」というところまで体験することができていると言えよう。実際、OK グラムにおける「他者はOK」のポイントの変化にも表れているように、他者を受容・肯定しにくかった者が、研修後には、その防衛を緩めて他者を受容・肯定できる方向へ変化していることは特筆に値する。また、文章完成法の⑤からうかがえる他者への態度を見ても、他者を受容しにくかった者は受容するように、他者の思いに意識が向きにくかった者が意識するように、多少なりとも変化しているようである。

次に、自己に対する意識であるが、今回の研修では統計的にはっきり表れるほどの変化は起きていない。しかし、文章完成法の結果を見ると、参加者によってはかなりの変化が起きていることが推察できる。自分のパーソナリティを否定的に認知していた者が肯定的に受けとめられる、あるいはほんやりとしか意識できていなかった者が、より意識化できるようになっている。他者に対して自己表現することに関しても、研修前よりもハードルが下がっている者が多くみられた。

今回の検証は、サンプル数が少なく、このプログラムそのものの有効性評価としては不十分と言わざるを得ない面もある。また、アンケートを研修終了直後、その場で実施していることもあり、ここに記述されたものは、その場の雰囲気などに左右される、参加者の一時的な反応に過ぎないという可能性ももちろん存在する。しかしながら、参加者の感想にあるように、1泊2日を仲間とともに過ごした体験は何にも代えがたいものであり、その中で数々のプログラムを体験したことは、一時的なものではなく、参加者の心に深く刻み込こまれたと思われる。この体験を、今後の対人援助職の糧としていつてくれることを切に願う。

註

- 1) 片山勝茂・今村光章・荒井聡史・富永良史「保育士養成校における対話と共生体験にもとづく道徳的教育の試み」『仁愛女子短期大学研究紀要』第40号、49-58頁

(2008年)、片山勝茂・今村光章・荒井聡史・富永良史「保育士養成校における対話と共生体験にもとづく道徳的教育の試み(2)」『仁愛女子短期大学研究紀要』第41号、63-72頁(2009年)。

- 2) 包括的スクールカウンセリング研究会監修、株式会社クリエーションアカデミー製作。
- 3) 甲南大学大学院人文科学研究科の人間関係トレーニングの授業で木村晴子が実践していた方法をアレンジして使用した。執筆者の一人である濱田は指導教員である木村からグループワークについて直接指導を受けた。グループワークについては、津村俊充・星野欣生『Creative Human Relations』プレスタイム(1996年)を参照。
- 4) ジョセフ・B・コーネル『ネイチャーゲーム1 増補

改訂版』(日本ネイチャーゲーム協会監修、吉田正人ほか訳) 柏書房(2000年)。

- 5) 註3)に同じ。
- 6) 高山恵子監修、株式会社クリエーションアカデミー製作。
- 7) 株式会社クリエーションアカデミー製造、発売。
- 8) 中井久夫「ウィニコットのSquiggle」芸術療法8号、129頁(1977年)等を参照。
- 9) 杉田峰康『医師・ナースのための臨床交流分析入門・2版』医歯薬出版(2000年)等を参照。
- 10) 横田仁・小林ボオル・岩熊史朗『文章完成法(SCT)によるパーソナリティの診断手引』金子書房(1997年)が、国内で最も普及していると思われる「精研式文章完成法テスト」の手引書である。

